Public Service Staff Relations Board

1992-93 Estimates

Part III

Expenditure Plan

92-03736/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1992

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1993-III-35
ISBN 0-660-57039-7

Printed on recycled paper

Imprimé sur du papier recyclé

1992-93 Estimates

Part III

Public Service Staff Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1992-93 4
B. Use of 1990-91 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1992-93
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 7
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 8
   3. Program Objective 8
   4. Program Organization for Delivery 9
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 10
   2. Initiatives 10
   3. Update on Previously Reported Initiatives 10
E. Program Effectiveness 11

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration 12
B. Pay Research Bureau 16

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 19
   2. Personnel Requirements 20
   3. Net Cost of Program 21

Index 22

Spending Authorities

A. Authorities for 1992-93 — Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1992-93 Main Estimates	1991-92 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
40	Program expenditures	**10,443**	9,446
(S)	Contributions to employee benefit plans	**1,113**	1,094
	Total Agency	**11,556**	10,540

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1992-93 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board	
40	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	**10,443,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1992-93 Main Estimates			Total	1991-92 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital		
Staff Relations Administration	84	7,830	616	8,446	6,439
Pay Research Bureau	50	3,110	–	3,110	4,101
	134	10,940	616	11,556	10,540
1991-92 Authorized person-years	135				

* See Figure 14, Page 20, for additional information on person-years.

B. Use of 1990-91 Authorities — Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	Actual Use
	Public Service Staff Relations Board			
35	Program expenditures	9,006,000	9,314,000	**9,166,433**
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,046,000	1,122,000	**1,122,000**
	Total Program - Budgetary	10,052,000	10,436,000	**10,288,433**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1992-93

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party agency established to administer the Public Service Staff Relations Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health of employees in the Public Service. There has been no fundamental change in its mandate over the years. The Board makes determinations on the variety of proceedings coming before it, providing reasoned decisions to the parties without delay. The philosophy of providing assistance in settling differences as close to the source of the problem as possible continues to be generally accepted by the parties. The principal aim for 1992-93 will be to continue to provide services required in a timely and efficient manner.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	**Estimates 1992-93**	Forecast 1991-92	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	**8,446**	6,553	1,893	12
Pay Research Bureau	**3,110**	4,101	(991)	16
	11,556	10,654	902	
Person-years*: Controlled by TB	**134**	135	(1)	
Other	**11**	11	–	
	145	146	(1)	

* See Figure 14, Page 20, for additional information on person-years

Explanation of Change: The financial requirements for 1992-93 are 8.5% or $902K higher than the 1991-92 forecast requirements. This increase is due primarily to:

• Information Management Plan	$1,247,000
• February 1991 Budget Reductions	(310,000)
• Price increase on salaries and contributions to Employee Benefit Plans	258,000
• Maintenance, Trades and Services Survey	(150,000)
• Severance Payments	(127,000)
• Decrease in Operating Costs	(16,000)
	$902,000

B. Recent Performance

1. Highlights

- The Board developed and obtained funding to implement a five year information management plan at a total cost of $2.9 million. It is viewed as a significant opportunity to improve the productivity of office workers and is seen as the only remaining avenue to offset the labour-intensive nature and characteristics of the Board's functions. The Board has committed to a reduction of six person-years over the five year period of the plan.

- This year the Pay Research Bureau completed its first survey of Benefits and Working Conditions using a new sample design methodology. The results of the survey will be published with an effective date of January 1992.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	6,430	6,118	312
Pay Research Bureau	3,858	3,934	(76)
Total	10,288	10,052	236
Person-years*: Controlled by TB	133	135	(2)
Other	10	11	(1)
	143	146	(3)

* See Figure 14, Page 20, for additional information on person-years.

Explanation of Change:

Higher than estimated salaries resulted in an over expenditure of 2%. This was offset by an allotment from Treasury Board Vote 5, Government Contingencies, which covered the salary shortfall.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. In the Spring of 1986 the Board became responsible for certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning safety and health of public servants. Furthermore, in late 1986 the Board became responsible for the collective bargaining system under the provisions of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act affecting employees of the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of approximately 210,000 employees are encompassed in 162 bargaining units for which 26 employee organizations have been certified as bargaining agents under the PSSR Act. The Treasury Board acts for the government as the employer for 80 units in the central administration. The employees of the remaining 82 units are in the employ of 11 separate employers, the three largest of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces[1] and the National Film Board. In addition, there are some 24,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board. Under the Parliamentary legislation, there are three employers, the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament, and six bargaining agents have been certified to represent about 1,300 employees in 13 bargaining units.

2. Mandate

The mandate of the Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, as well as certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service.

The Pay Research Bureau, organized in 1957, obtains information on rates of pay and conditions of employment prevailing both inside and outside the Public Service in order to assist in the determination of terms and conditions of employment in the Public Service. Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the positions established for the Pay Research Bureau under its former administrative jurisdiction were transferred to the Board.

3. Program Objective

To provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

(1) Employer of civilians employed on Canadian Forces Bases who provide services, which are self-financing, including social clubs, recreational facilities and retail outlets.

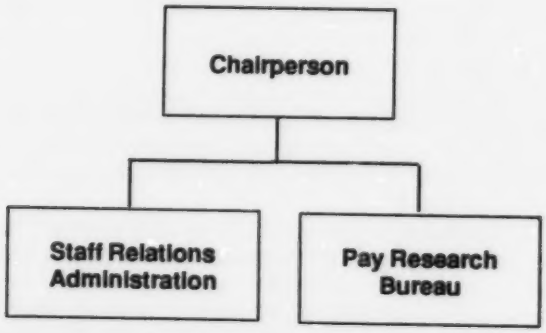
4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see pages 12 and 16).

Organization: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board.

The Chairperson is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. There are four directors in the Staff Relations Administration activity all reporting to the Chairperson. These are Secretary/Registrar, Legal Services, Mediation Services and Administration. The Director of the Pay Research Bureau is responsible for the Pay Research Bureau activity and also reports to the Chairperson. The Chairperson is responsible to Parliament through the President of the Privy Council, the Minister responsible for laying before Parliament the annual report of the Board. The Board has its offices in Ottawa.

Figure 3: 1992-93 Resources by Organization/Activity ($000)



	Staff Relations Administration	Pay Research Bureau	Activity Totals
Staff Relations Administration	8,446		8,446
Pay Research Bureau		3,110	3,110
	8,446	3,110	11,556
Person-Years	95	50	145

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Ultimately, the every day concerns of public servants, as expressed through their bargaining agents, and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programs approved by the government of the day, become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. Notwithstanding the recently enacted Public Sector Compensation Act it is anticipated that the major issues of concern to public servants will continue to be those of job security, contracting out of services, safety and health issues, inflation, the impact of the recommendations of the reports made by the task forces with respect to PS 2000, political activity of public servants, pay equity and provision of day-care for pre-school children.

2. Initiatives

The Public Service Staff Relations Board has identified the following initiative for 1992-93:

- Greater emphasis will be placed on alternative dispute resolution processes. In particular, the Board through its Office of Mediation Services will become more pro-active in the fields of grievance and complaint mediation by working more actively with employers and bargaining agents in developing mechanisms for the identification and resolution of grievances and complaints prior to adjudication hearings.

3. Update on Previously Reported Initiatives

The Public Service Staff Relations Board identified the following initiatives for 1991-92:

- In order to provide a more efficient and effective arbitration system, and after considering representations made by various bargaining agents and employers, the parties were advised that a new streamlined procedure was being introduced. The improvements should assist in keeping delay in the process to a reasonable limit and provide the parties with a greater degree of control over the selection of the persons who will be representing their interests in arbitration proceedings thereby making the arbitration route more attractive.

- After consultation with bargaining agents and employers, new procedures were introduced to streamline the disposition of applications for the exclusion of employees from bargaining units because of their managerial or confidential responsibilities. These changes should result in significant reductions in the case backlog in this area and will provide more rapid disposition of new applications.

Further to these initiatives, the Board has achieved the following:

- The bargaining agents who have specified arbitration as the method for resolving negotiation impasses and the employers concerned have expressed preference for the modified arbitration procedures which allow them more control over the selection of their representatives and keep delays reasonable. During this period, there were five arbitral awards issued within an average of 12 weeks from the filing of the request for arbitration compared to about an 18 week average for awards prior to the inauguration of the streamlined procedures.

- Revised procedures for dealing with objections to proposals for exclusion of persons as employed in a managerial or confidential capacity were implemented April 1, 1991. The then existing backlog of some ninety cases has since been completely eliminated as a result of the revised procedures. In addition, all new cases are being processed upon receipt within short timeframes stipulated in the procedures.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is issued twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Ultimately, the only way to evaluate the effectiveness of the Board is to determine whether it has been successful in administering the legislation in such a way as to maintain the integrity of the collective bargaining system in the Public Service, while at the same time encouraging the parties, through the Board's mediation services, to resolve differences without formal proceedings before the Board.

The Pay Research Bureau's program of survey activities is directly determined by the needs of the parties to collective bargaining and by the Treasury Board Secretariat for classes of employees which are not represented or are excluded from collective bargaining. These needs are expressed through the Advisory Committee on Pay Research and its various technical committees. Feedback from the parties is critical in determining the program's effectiveness. The Bureau receives such feedback on a continuous basis directly from the parties. The Pay Research Bureau's program of activity is also subject to regular independent evaluation. The review, which was scheduled for 1991-92 and whose results were to be published in this Part III, was delayed due to lack of funding. The necessity for conducting such reviews will be assessed in light of the changes to the Program Evaluation Policy and the recently introduced Advisory Committee on Pay Research review of the activity.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

To administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner.

Description

The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and references of safety officers' decisions and complaints under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. As well, the Board provides a mediation and conciliation service to assist the parties in the resolution of their differences. This service enables many matters to be settled without resort to formal proceedings before the Board.

The Board also provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is a consultative body of representatives of employers and employees for the determination of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Resource Summaries

This Activity represents 73% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1992-93. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 64% of this Activity's budget.

Figure 4: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	8,446	95[1]	6,553	86	6,430	85

(1) The increase is the result of the transfer of the Information Systems Division from the Pay Research Bureau Activity. (see page 16)

Figure 5: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	6,430	85	6,118	86	312	(1)

Explanation of Change: The expenditures of the Staff Relations Administration activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the administration of the Public Service Staff Relations Act. Higher than estimated salaries resulted in actual spending being 5% higher than originally estimated.

Performance Information and Resource Justification

Figure 6 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1987-88 fiscal year to 1991-92. It should be noted that whether cases are heard or are settled or withdrawn at or before hearings, the processing work is the same; files are opened, correspondence exchanged, hearing schedules drawn up, cases assigned to Board Members, hearing sites reserved, support staff allocated and, finally, decisions are issued to the parties terminating the proceedings.

Figure 6: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts	Overall Total	Dispositions Total
1991-92	846(1)	1,160(2)	2,006(2)	1,350(2)
1990-91	332	1,725	2,057	1,211
1989-90	725	1,084	1,809	1,477
1988-89	824	1,036	1,860	1,135
1987-88	852	916	1,768	944

(1) Actual
(2) Forecast

A good indicator of the adjudication workload of the Board can be seen in Figure 7, which reflects the actual and projected number of hearings scheduled and held.

Under the system established by the Board about four years ago, six to eight cases are scheduled for hearing each week at major centers across Canada, with one hearing to follow the other until the cases are disposed of or the time has expired. The system is designed to cause the parties to examine the merits of their cases at a much earlier time.

This feature, combined with the increasing involvement of the Board's Mediation Services with the parties prior to hearings, has resulted in more settlements and withdrawls prior to hearings. Where no settlement is reached following mediation there is often an agreed statement of facts prepared which limits and/or clarifies the outstanding issues which facilitates the hearing of a case and reduces the hearing time required. There is now no backlog of older cases and more cases are being disposed of under the new system. The Board is now in a position to schedule references for hearing as they are received to be heard within about three months.

Figure 7: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1992-93	Projected[1] 1991-92	Actual 1990-91
Hearings Scheduled	500	500	493
Hearings Held	275	275	246
(Number of days)	(325)	(325)	(364)

(1) Based on actual six months 1991-92.

The variety of other proceedings, some of which are contained in figure 8, that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. The frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resource requirements are directly related to the above considerations. Due to the difficulty in determining the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past experience in administering the PSSRA. Similarly, with respect to references and complaints under Part II of the Canada Labour Code, and the effect of proceedings under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Board is continuing to monitor the level of workload and has forecasted resource requirements based on that experience to date.

Figure 8 presents the projected workload of certain other proceedings coming before the Board for 1992-93.

Figure 8: Other Proceedings Workload

	Estimates 1992-93	Projected[1] 1991-92	Actual 1990-91
Conciliation Boards	3	13[3][4]	6[4]
Arbitration Boards	6[2]	11[2]	5
Conciliation/Mediation	6	10	14
Complaint/Grievance Mediation	40	28	23
Examination – Managerial and Confidential Exclusion	14	10	5

(1) Based on status of negotiations.

(2) The Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces is the only (separate) employer not covered by the Public Sector Compensation Act.

(3) Public Service Alliance of Canada/Treasury Board master contract negotiations have been shown as 7 Boards, grouping 26 separate Bargaining Units.

(4) Professional Institute of the Public Service/Treasury Board Joint Bargaining have been shown as one Board grouping 18 separate Bargaining Units. The Board was requested and established in 1990-91, its sittings held and report issued in 1991-92. Thus, it is included among statistics for both years.

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 30% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research activities and is largely a mandatory overhead. It comprises Human Resources, Financial, Administrative, Library services and Information Systems.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining.

Description

The Pay Research Bureau conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment primarily as they relate to those units of employees in the Public Service to whom the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also engages in similar activities in respect of groups that are excluded from that process.

Resource Summaries

The Activity represents 27% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1992-93. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 86% of this Activity's operating budget.

Figure 9: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93		Forecast 1991-92		Actual 1990-91	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	3,110	50[1]	4,101	60	3,858	58

(1) The decrease is the result of the transfer of the Information Systems Division to the Staff Relations Administration Activity. (see page 12)

Figure 10: 1990-91 Financial Performance

(thousands of dollars)	1990-91					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	3,858	58	3,934	60	(76)	(2)

Performance Information and Resource Justification

Following are the planned compensation surveys which the Pay Research Bureau will be conducting at the request of the parties to bargaining in the upcoming year.

- The Pay Survey program will report compensation data on approximately 410 occupational class levels at least once during the fiscal year.

- Pay Research Bureau officers will be surveying incidence and characteristics data on approximately 46 benefits and working conditions prevalent in industrial organizations, provincial and municipal governments, universities and police forces.

- In addition to the regular program of activity, the Pay Research Bureau will also issue a variety of special reports, carry out feasibility studies as a result of changes to the Public Service classification system, and will continue with its developmental and maintenance functions. Special reports also include studies that highlight findings on pay and benefits.

The nature and extent of the Pay Research Bureau's compensation survey program is dependent upon the annual requirement of the parties to bargaining in the Public Service for data. While the Pay Research Bureau's core program differs little from year to year, it is always difficult to predict with precision the needs of the parties for new surveys or modifications to existing ones. It is the fluctuations from year to year which have an impact on resource requirements.

A variety of mechanisms, both formal and informal, are in place which enable the Pay Research Bureau to forecast the needs of the parties and receive feedback from them on the data (see page 11). To measure efficiency, Pay Research Bureau managers have available to them several performance indicators such as organizations surveyed, pay observations reported and information requests processed which are useful on a project by project basis. Developing measures on an organization-wide basis is more difficult. Information resulting from Pay Research Bureau programs is presented in reports. Pay Research Bureau reports, issued in various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. Thus the number of pages published in Pay Research Bureau reports and measures associated with the number of occupational class levels and benefits surveyed can be indicative of the users' needs for data as well as the resources required to provide the level of service desired.

Figure 11 presents a record of the Pay Research Bureau's performance using these three indicators for 1990-91 as well as projections for 1991-92 and estimates for 1992-93.

Figure 11: Performance Indicators

	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Report Pages Produced	2,230	1,672	2,230
Occupational Class Levels Surveyed	411	334	450
Benefits Elements Reported	30,447	25,647	18,819

Because some surveys are conducted on a biennial or triennial basis, the indicators fluctuate dramatically from year to year.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 12.

Figure 12: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Personnel			
Salaries and wages	6,959	6,917	7,052
Contributions to employee benefit plans	1,113	1,094	1,122
	8,072	8,011	8,174
Goods and services			
Transportation and Communications	566	577	654
Information	302	284	199
Professional and Special Services	1,081	873	643
Rentals	179	137	162
Purchased repair and upkeep	102	85	92
Utilities, materials and supplies	221	156	173
Other subsidies and payments	417	367	—
	2,868	2,479	1,923
Total operating	10,940	10,490	10,097
Capital	616	164	191
	11,556	10,654	10,288

2. Personnel Requirements

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 70% of total operating costs.

Figure 13: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Staff Relations Administration	**95**	86	85
Pay Research Bureau	**50**	60	58
	145	146	143

Figure 14: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board			Current Salary Range	1992-93 Average Salary Provision
	Estimates 92-93	Forecast 91-92	Actual 90-91		
Management	7	7	7	61,500 – 138,300	83,754
Scientific and Professional	6	6	6	22,890 – 125,100	72,602
Administrative and Foreign Service	62	61	59	15,516 – 73,032	49,472
Technical	4	4	3	16,124 – 73,716	35,916
Administrative Support	55	57	58	16,163 – 47,383	28,927
	134	135	133		

	Other Person-Years*			Current Salary Range	1992-93 Average Salary Provision
	Estimates 92-93	Forecast 91-92	Actual 90-91		
Senior Levels	11	11	10	44,300 – 165,500	100,504

* **Person-Years** – refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1991. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

The Board's 1992-93 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 15: Total Cost of the Program for 1992-93

(thousands of dollars)	Main Estimates 1992-93	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1992-93	1991-92
	11,556	2,344	13,900	12,610

* Other costs of $2,344,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works	2,057
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	273
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services	14

Index

A
Advisory Committee on Pay Research 11
Alternative dispute resolution 10
Arbitration 10-11, 15

B
Bargaining agents 8, 10, 11, 14
Bargaining units 8, 10
Benefits 7, 16-19, 21

C
Canada Labour Code 6, 8, 12, 14
Cases 13-14
Certification 12
Collective agreements 21
Collective bargaining 8, 10- 12, 14, 16
Compensation 16-17
Complaints 10, 12, 14, 15
Conciliation 12, 15
Conditions of employment 8, 12, 16
Contracting out 10

D
Decisions 11

E
Employee benefit plans 4-6, 12, 16, 19
Employers 8, 10, 11, 12, 14
Excluded Employees 10, 11

F
Financial Administration Act 8

G
Grievance adjudication 8, 12-15

H
Hearings 10, 14
House of Commons 8

I
Information Management Plan 6, 7

J
Job security 10

L
Library of Parliament 8

M
Maintenance, Trades and Services Occupations Survey 6
Mediation 11-12, 14-15

N
National Film Board 8
National Joint Council 12
National Research Council 8
Negotiation 15

O
Occupational Health and Safety 6, 8, 10, 12

P
Parliamentary Employment and Staff Relations Act 6, 8, 12, 14
Pay equity 10
Pay Research Bureau 5-9, 11, 12, 16-18, 20
Pay Survey program 17
Privy Council 9
Professional Institute of the Public Service 15
PS 2000 10
PSSRB Decisions 11
Public Sector Compensation Act 10, 15
Public Service Alliance of Canada 15
Public Service classification system 17
Public Service Employment Act 21
Public Service Staff Relations Act (PSSRA) 6, 8-9, 12-14, 16, 21

R
Rates of pay 8, 16

S
Sample design methodology 7
Senate 8
Separate Employers 8
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces 8, 15
Staff Relations Administration 5-7, 9, 12-13, 15, 20
Surveys 6-7, 16-18

T
Terms and conditions of employment 8, 12, 14
Treasury Board 7-8, 11, 15, 20-21

W
Working conditions 7

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1993-III-35
ISBN 0-660-57029-7

Imprimé sur du papier recyclé

Printed on recycled paper

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1992-1993 4
B. Emploi des autorisations en 1990-1991 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1992-1993
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
1. Points saillants 7
2. Examen des résultats financiers 8
C. Données de base
1. Introduction 8
2. Mandat 9
3. Objectif du Programme 9
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 10
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 11
2. Initiatives 11
3. État des initiatives annoncées antérieurement 11
E. Efficacité du Programme 12

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 13
B. Bureau de recherches sur les traitements 17

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 20
2. Besoins en personnel 21
3. Coût net du Programme 22

Index 23

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1992-1993 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1992-1993	Budget principal 1991-1992
	Commission des relations de travail dans la fonction publique		
40	Dépenses du Programme	**10 443**	9 446
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 113**	1 094
	Total de l'organisme	**11 556**	10 540

Crédits — Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1992-1993
	Commission des relations de travail dans la fonction publique	
40	Commission des relations de travail dans la fonction publique – Dépenses du Programme	**10 443 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993				Budget principal 1991-1992
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire		Total	
		Fonctionnement	Dépenses en capital		
Administration des relations de travail	84	7 830	616	**8 446**	6 439
Bureau de recherches sur les traitements	50	3 110	–	**3 110**	4 101
	134	10 940	616	**11 556**	10 540
Années-personnes autorisées en 1991-1992	135				

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 21.

B. Emploi des autorisations en 1990-1991 — Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)		Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Commission des relations de travail dans la fonction publique			
35	Dépenses du Programme	9 006 000	9 314 000	**9 166 433**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 046 000	1 122 000	**1 122 000**
	Total du Programme — Budgétaire	10 052 000	10 436 000	**10 288 433**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1992-1993

1. Points saillants

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme indépendant chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail au Parlement et certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux. Son mandat est demeuré fondamentalement le même au cours des ans. Elle statue sur les diverses affaires dont elle est saisie et transmet sans délai ses décisions motivées aux parties. Celles-ci cotinuent généralement d'accepter le principe directeur selon lequel elle doit les aider à régler leurs différends aussi près que possible de la source du problème. En 1992-1993, son objectif principal consistera à continuer de fournir les services requis sans tarder et avec efficacité.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1992-1993**	Prévu 1991-1992	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	**8 446**	6 553	1 893	13
Bureau de recherches sur les traitements	**3 110**	4 101	(991)	17
	11 556	10 654	902	
Années-personnes*:				
Contrôlées par le CT	**134**	135	(1)	
Autres	**11**	11	–	
	145	146	(1)	

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 21.

Explication de la différence: Les besoins financiers de 1992-1993 excèdent de 8,5 %, soit de 902 000 $, les besoins prévus pour 1991-1992. Cette hausse est surtout attribuable à ce qui suit:

• Plan de gestion de l'information	1 247 000 $
• Réductions budgétaires de février 1991	(310 000)
• Augmentation des traitements et des contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	258 000
• Enquête Entretien, Métiers et Services	(150 000)
• Indemnités de départ	(127 000)
• Diminution des frais de fonctionnement	(16 000)
	902 000 $

B. Rendement récent

1. Points saillants

- La Commission a conçu un plan de gestion de l'information dont le coût total est de 2,9 millions de dollars et elle a obtenu les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre. Elle estime que ce plan permettra d'augmenter considérablement la productivité de ses employés de bureau et qu'il s'agit là du dernier moyen dont elle dispose pour compenser la nature et les caractéristiques de ses fonctions, qui exigent un coefficient élevé de main-d'oeuvre. La Commission s'est engagée à réduire son effectif de six années-personnes pendant les cinq années d'application du plan.

- Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a effectué pour la première fois l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail à l'aide d'une nouvelle méthode d'échantillonnage et il en publiera bientôt les constatations dans un rapport dont la date d'effet a été fixée à janvier 1992.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	6 430	6 118	312
Bureau de recherches sur les traitements	3 858	3 934	(76)
Total	10 288	10 052	236
Années-personnes*: Contrôlées par le CT	133	135	(2)
Autres	10	11	(1)
	143	146	(3)

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 21.

Explication de la différence:

Des salaires plus élevés que prévu se sont traduits par un dépassement de 2 %, lequel a été compensé par un prélèvement sur le crédit 5 du Conseil du Trésor, Éventualités du gouvernement, ce qui a servi à combler le déficit à ce chapitre.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Au printemps de 1986, la Commission a été chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux. De plus, à la fin de 1986, elle a été investie de la responsabilité d'appliquer le régime de négociation collective établi en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, qui vise les employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement. La Commission est un ministère au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 162 unités de négociation formées d'environ 210 000 fonctionnaires au total et pour lesquelles 26 organisations syndicales ont été accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la LRTFP. Quatre-vingts de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 82 autres unités relèvent de 11 employeurs distincts dont les 3 plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes[1], et l'Office national du film. En outre, quelque 24 000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission. Quant à la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle s'applique à 3 employeurs, soit la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement, et 6 agents négociateurs ont été accrédités pour représenter 1 300 employés compris dans 13 unités de négociation.

2. Mandat

La Commission a pour mandat d'administrer avec efficacité et efficience les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et par la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur l'hygiène et la sécurité professionnelle et qui s'appliquent à la fonction publique.

Le Bureau de recherches sur les traitements, fondé en 1957, procède à des enquêtes sur les taux de rémunération et les conditions de travail en vigueur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique, afin d'aider à déterminer les conditions de travail dans la fonction publique. Depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les postes qui avaient été établis pour le Bureau dans l'ancienne structure administrative ont été transférés à la Commission.

3. Objectif du Programme

Fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada.

(1) Un employeur de fonctionnaires civils affectés aux bases des Forces canadiennes et assurant le fonctionnement de services qui s'autofinancent tels que des clubs philanthropiques, des installations de loisirs et des magasins.

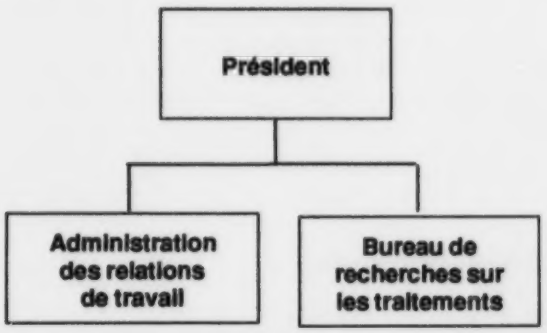
4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: La Commission des relations de travail dans la fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir pages 13 et 17).

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le premier dirigeant de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et assume l'entière responsabilité des deux secteurs d'activité de cet organisme. L'Administration des relations de travail compte quatre directeurs, qui relèvent tous du président et qui sont responsables des secteurs suivants: Bureau du secrétaire-greffier, Contentieux, Services de médiation et Administration. Le directeur du Bureau de recherches sur les traitements est responsable des activités de cet organisme et relève lui aussi du président. Celui-ci est comptable au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé, qui est le ministre chargé de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement. La Commission a son siège à Ottawa.

Tableau 3: Affectation des ressources selon la structure de l'organisation et les activités pour 1992-1993 (en milliers de dollars)



	Administration des relations de travail	Bureau de recherches sur les traitements	Total des activités
Administration des relations de travail	8 446		8 446
Bureau de recherches sur les traitements		3 110	3 110
	8 446	3 110	11 556
Années-personnes	95	50	145

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En dernière analyse, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires exprimées par leurs agents négociateurs, de même que les préoccupations des employeurs appelés à assurer la gestion de la fonction publique et à appliquer les programmes approuvés par le gouvernement qui déterminent la charge de travail de la Commission, c'est-à-dire la quantité aussi bien que le genre de litiges à régler. Malgré l'adoption récente de la Loi sur la rémunération du secteur public, on prévoit toujours que la sécurité d'emploi, la sous-traitance, les questions liées à la sécurité et à la santé, l'inflation, l'incidence des recommandations faites par les groupes de travail établis dans le cadre du projet FP 2000, les activités politiques des fonctionnaires, l'équité salariale, de même que la prestation des services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire, constitueront les principaux sujets de préoccupation des fonctionnaires.

2. Initiatives

En 1992-1993, la Commission des relations de travail dans la fonction publique entend prendre l'initiative suivante:

- La Commission fera davantage appel aux modes substitutifs de règlement des différends. Par l'intermédiaire de ses services de médiation, elle jouera un rôle plus pro-actif au chapitre de la médiation en travaillant étroitement avec les employeurs et les agents négociateurs en vue de concevoir des mécanismes qui permettront de déterminer les griefs et les plaintes qui pourraient être résolus avant les audiences et de les régler à ce stade.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

La Commission des relations de travail dans la fonction publique entendait prendre les initiatives suivantes en 1991-1992:

- Afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'arbitrage des différends et après avoir examiné les points de vue exprimés par les agents négociateurs et les employeurs, la Commission a informé les parties qu'elle allait instaurer une procédure simplifiée. Celle-ci devrait lui permettre de ramener les délais dans des limites raisonnables et donner aux parties la possiblité de jouer un rôle plus important dans le choix des personnes qui représenteront leurs intérêts au cours de la procédure, ce qui devrait les inciter à opter davantage pour cette méthode afin de régler leurs différends.

- Après avoir consulté les agents négociateurs et les employeurs, la Commission a adopté de nouvelles procédures afin de simplifier le règlement des demandes visant à faire exclure des unités de négociation les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Les nouvelles procédures devraient donner lieu à une réduction importante de l'arriéré de ce genre d'affaires et accélérer le traitement des nouvelles demandes.

Dans le cadre de ces initiatives, la Commission a réalisé ce qui suit:

- Les agents négociateurs qui ont choisi l'arbitrage comme moyen de résoudre les différends auxquels les négociations aboutissent, ainsi que les employeurs en cause, ont dit préférer les procédures d'arbitrage modifiées qui leur permettent de mieux contrôler le choix de leurs représentants tout en limitant les délais. Pendant la période étudiée, cinq décisions arbitrales ont été rendues dans un délai moyen de 12 semaines à partir de la date du dépôt de la demande d'arbitrage, alors que le délai était de 18 semaines avant l'adoption des procédures simplifiées.

- De nouvelles procédures d'examen des avis d'opposition aux propositions d'exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance sont entrées en vigueur le 1er avril 1991. Les quelque 90 affaires alors en souffrance ont toutes été réglées depuis. En outre, les nouvelles affaires sont maintenant toutes traitées dès leur dépôt et ce, dans les courts délais prévus par les procédures.

E. Efficacité du Programme

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions, qui est publié deux fois par année. À noter également le Rapport annuel où l'on trouve de nouveaux et importants éléments de sa jurisprudence. En fin de compte, pour évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander si celle-ci a su appliquer les lois de façon à maintenir l'intégrité du régime de négociation collective dans la fonction publique tout en encourageant les parties, par l'intermédiaire de ses services de médiation, à résoudre leurs différends sans qu'elle n'ait à tenir d'audience officielle.

Le programme d'enquêtes du Bureau de recherches sur les traitements est directement déterminé par les besoins des parties à la négociation collective et, dans le cas des classes d'employés non représentés ou exclus de la négociation collective, par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces besoins sont formulés par le Comité consultatif de recherches sur les traitements et ses divers comités techniques. La réaction des parties revêt une importance cruciale lorsqu'il s'agit de déterminer l'efficacité du Programme. Ces réactions sont continuellement portées à la connaissance du Bureau par les parties elles-mêmes. De plus, le programme d'activités du Bureau de recherches sur les traitements est régulièrement évalué par un tiers indépendant. Cette évaluation qui était prévue pour 1991-1992 et dont les résultats devaient être publiés dans la présente Partie III du Budget des dépenses a été reportée en raison d'une insuffisance de crédits. Le besoin d'effectuer de telles évaluations sera établi d'après les changements apportés à la Politique d'évaluation des programmes et selon les résultats de l'examen que vient de commencer le Comité consultatif de recherches sur les traitements.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

Appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Description

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. En outre, elle est responsable de l'application de certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la sécurité et la santé des fonctionnaires fédéraux. Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation de fonctionnaires qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi de décisions d'agents de sécurité, ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions "Sécurité et santé au travail" de la partie II du Code canadien du travail. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation afin d'aider les partie à résoudre leurs différends. Grâce à ces services, de nombreuses affaires peuvent être résolues sans que la Commission n'ait à tenir d'audience officielle.

La Commission fournit également des locaux et assure des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif composé de représentants d'employeurs et d'employés dont le rôle consiste à négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par groupe.

Sommaire des ressources

L'Administration des relations de travail représente 73 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour 1992-1993. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux représentent 64 % du budget de cette activité.

Tableau 4: Sommaire des ressources par activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	8 446	95[1]	6 553	86	6 430	85

(1) L'augmentation est attribuable au fait que la Division des systèmes d'information est passée du Bureau de recherches sur les traitements à l'Administration des relations de travail (voir page 17).

Tableau 5: Résultats financiers de 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	6 430	85	6 118	86	312	(1)

Explication de la différence: Les dépenses de l'Administration des relations de travail se composent surtout des salaires et des dépenses découlant de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Des salaires plus élevés que prévu se sont traduits par un dépassement de crédit de 5 %.

Données sur le rendement et justification des ressources

Le tableau 6 présente un relevé des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1987-1988 à 1991-1992. Il ne faut pas oublier une chose: que les affaires soient entendues ou non, ou qu'elles soient réglées ou retirées avant ou pendant l'audience, le travail lié à leur traitement reste le même, c'est-à-dire qu'il faut établir des dossiers, correspondre avec les intéressés, dresser le calendrier des audiences, assigner les affaires aux commissaires, réserver des salles d'audience, assurer l'affectation du personnel de soutien nécessaire et, enfin, communiquer aux parties une décision mettant un terme à l'affaire.

Tableau 6: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1991-1992	846[1]	1 160[2]	2 006[2]	1 350[2]
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944

(1) Réel
(2) Prévu

Le tableau 7, dont les données font état du nombre d'audiences tenues et prévues, donne une bonne idée de la charge de travail de la Commission au chapitre de l'arbitrage des griefs.

Le système établi il y a environ quatre ans permet à la Commission de mettre au rôle six à huit affaires par semaine dans chaque grand centre du Canada. Celles-ci sont entendues les unes après les autres jusqu'à ce que la liste soit épuisée ou que le délai prévu soit expiré, ce qui incite les parties à examiner le bien-fondé de leurs positions beaucoup plus tôt.

Grâce à cette méthode et à un recours plus fréquent aux Services de médiation de la Commission avant les audiences, un plus grand nombre d'affaires sont réglées ou retirées avant d'être entendues. Lorsque la médiation ne porte pas de fruits, il arrive souvent que les parties établissent un énoncé conjoint des faits qui permet de restreindre ou de clarifier les questions encore en litige, ce qui facilite le déroulement de l'audience et en réduit la durée. L'arriéré des affaires a ainsi été éliminé et un plus grand nombre d'entre elles sont maintenant réglées au moyen de cette nouvelle méthode. La Commission est à présent en mesure de mettre les affaires au rôle au fur et à mesure qu'elle en est saisie et de les entendre dans un délai d'environ trois mois.

Tableau 7: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu[1] 1991-1992	Réel 1990-1991
Audiences mises au rôle	500	500	493
Audiences tenues	275	275	246
(nombre de jours)	(325)	(325)	(364)

(1) D'après les chiffres des six premiers mois de 1991-1992.

La diversité des autres affaires dont la Commission est saisie tient aux requêtes, aux litiges et aux plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Le tableau 8 présente certaines données à ce sujet. La fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions qu'elle doit trancher sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. Étant donné qu'il est difficile de déterminer d'avance la demande de services, la Commission se fonde sur son expérience de l'application de la LRTFP pour prévoir sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin. De même, dans le cas des renvois et des plaintes fondés sur la partie II du Code canadien du travail ainsi que des affaires à examiner en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission continue de surveiller sa charge de travail et a prévu ses besoins en ressources en se fondant sur l'expérience acquise jusqu'à maintenant.

Le tableau 8 fait état des prévisions de la charge de travail constituée des autres affaires dont la Commission sera saisie en 1992-1993.

Tableau 8: Charge de travail constituée d'autres affaires

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu[1] 1991-1992	Réel 1990-1991
Bureaux de conciliation	3	13[3][4]	6[4]
Commissions d'arbitrage	6[2]	11[2]	5
Conciliation/Médiation	6	10	14
Médiation plaintes/griefs	40	28	23
Examen – Exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	14	10	5

(1) D'après l'état des négociations.

(2) Le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, est le seul employeur (distinct) qui ne soit pas visé par la Loi sur la rémunération du secteur public.

(3) La négociation de la convention cadre qui lie l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor a donné lieu à l'établissement de 7 bureaux de conciliation visant 26 unités de négociation distinctes.

(4) La négociation de la convention cadre qui lie l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor a donné lieu à l'établissement d'un bureau de conciliation visant 18 unités de négociation distinctes. Ce bureau a été établi en 1990-1991 à la suite d'une demande présentée la même année. Il a tenu ses séances et publié ses rapports en 1991-1992. C'est pourquoi il est compris dans les statistiques des deux années.

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires qui requièrent la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les commissaires à plein temps, représentent environ 30 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et l'Administration. L'Administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et, en grande partie, les dépenses qui y sont imputables représentent des frais généraux obligatoires. Elle se compose des Ressources humaines, des Finances, des Services administratifs, de la Bibliothèque et des Systèmes d'information.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective.

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui ont trait aux unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il procède aussi à des travaux similaires dans le cas de certains groupes exclus de ce régime.

Sommaire des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 27 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour 1992-1993. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux correspondent à 86 % du budget de fonctionnement du Bureau.

Tableau 9: Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993		Prévu 1991-1992		Réel 1990-1991	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3 110	50[1]	4 101	60	3 858	58

(1) La diminution est attribuable au fait que la Division des systèmes d'information a été transférée à l'Administration des relations de travail (voir page 13).

Tableau 10: Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3 858	58	3 934	60	(76)	(2)

Données sur le rendement et justification des ressources

Voici les enquêtes sur la rémunération que le Bureau de recherches sur les traitements se propose de mener à la demande des parties à la négociation au cours de la prochaine année:

- Dans le cadre du programme d'enquêtes sur la rémunération, le Bureau publiera des données salariales applicables à environ 410 niveaux de classes professionnelles, et ce au moins une fois au cours de l'année financière.

- Les agents du Bureau de recherches sur les traitements établiront des rapports sur la fréquence et les caractéristiques d'environ 46 avantages sociaux et conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises, les administrations provinciales et municipales, les universités et les corps policiers.

- Outre le travail qu'il effectuera dans le cadre de son programme d'enquêtes normal, le Bureau de recherches sur les traitements publiera divers rapports spéciaux, procédera à diverses études de faisabilité par suite de changements apportés au régime de classification de la fonction publique et poursuivra ses travaux d'élaboration et de mise à jour. Parmi les rapports spéciaux, mentionnons ceux qui feront état des constatations des enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux.

La nature et la portée du programme d'enquêtes sur la rémunération établi par le Bureau de recherches sur les traitements tiennent aux besoins en données exprimés par les parties à la négociation dans la fonction publique. Le programme de base du Bureau diffère peu d'une année à l'autre, mais il demeure difficile de prévoir avec exactitude si les besoins des parties exigeront que de nouvelles enquêtes soient menées ou que des modifications soient apportées aux enquêtes existantes. Ce sont les fluctuations enregistrées d'une année à l'autre qui influent sur les besoins en matière de ressources.

Le Bureau de recherches sur les traitements dispose de diverses méthodes, tant officielles qu'officieuses, qui lui permettent de prévoir les besoins des parties et de connaître leurs réactions à l'égard de ses données (voir page 12). Ses gestionnaires ont à leur disposition une série d'indices de rendement, tels que les organismes visés par les enquêtes, les observations salariales déclarées et les demandes de renseignements taitées, qui leur sont utiles pour mesurer l'efficacité des opérations projet par projet. Il est plus difficile d'établir des mesures applicables à l'ensemble de l'organisme. Le Bureau de recherches sur les traitements publie sous forme de rapports les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le nombre de pages que comptent les rapports de même que les mesures liées au nombre de niveaux de classes professionnelles et le nombre d'avantages étudiés peuvent donc donner une bonne idée des données requises par l'utilisateur ainsi que des ressources nécessaires pour fournir le niveau de service désiré.

Le tableau 11 fait état, au moyen de ces trois indicateurs, du rendement du Bureau de recherches sur les traitements pour 1990-1991, des prévisions pour 1991-1992 et du Budget des dépenses pour 1992-1993.

Tableau 11: Indicateurs de rendement

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Pages que comptent les rapports	2 230	1 672	2 230
Niveaux de classes professionnelles visés par les enquêtes	411	334	450
Éléments d'avantages faisant l'objet de rapports	30 447	25 647	18 819

Comme certaines enquêtes ne sont menées que tous les deux ou trois ans, les indicateurs de rendement fluctuent énormément d'une année à l'autre.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 12 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Tableau 12: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Personnel			
Traitements et salaires	**6 959**	6 917	7 052
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 113**	1 094	1 122
	8 072	8 011	8 174
Biens et services			
Transports et communications	**566**	577	654
Information	**302**	284	199
Services professionnels et spéciaux	**1 081**	873	643
Location	**179**	137	162
Achat de services de réparation et d'entretien	**102**	85	92
Services publics, fournitures et approvisionnements	**221**	156	173
Autres subventions et paiements	**417**	367	–
	2 868	2 479	1 923
Total des dépenses de fonctionnement	**10 940**	10 490	10 097
Capital	**616**	164	191
	11 556	10 654	10 288

2. Besoins en personnel

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais touchant le personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent environ 70 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 13: Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Administration des relations de travail	95	86	85
Bureau de recherches sur les traitements	50	60	58
	145	146	143

Tableau 14: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes* contrôlées par le Conseil du Trésor			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1992-1993
	Budget des dépenses 92-93	Prévu 91-92	Réel 90-91		
Gestion	7	7	7	61 500 – 138 300	83 754
Scientifique et professionnelle	6	6	6	22 890 – 125 100	72 602
Administration et service extérieur	62	61	59	15 516 – 73 032	49 472
Technique	4	4	3	16 124 – 73 716	35 916
Soutien administratif	55	57	58	16 163 – 47 383	28 927
	134	135	133		

	Autres années-personnes*			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1992-1993
	Budget des dépenses 92-93	Prévu 91-92	Réel 90-91		
Niveaux supérieurs	11	11	10	44 300 – 165 500	100 504

* Par **"année-personne"**, on entend le travail d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par example, le travail de trois personnes pendant une période de quatre mois chacune). Ces personnes peuvent faire partie du personnel régulier (affecté au Canada ou à l'étranger) en tant qu'employés permanents ou non permanents travaillant à plein temps ou à temps partiel, ou encore il peut s'agir d'employés saisonniers, d'occasionnels, d'employés nommés pour une période déterminée et d'employés d'autres catégories.

Les années-personnes contrôlées peuvent faire l'objet d'un contrôle de la part du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement les années-personnes des ministères et organismes dont la liste figure aux parties I et II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais il ne contrôle pas celles qui s'appliquent au personnel des cabinets de ministres, dont les membres sont nommés en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ni celles que constituent les nominations effectuées par le gouverneur en conseil. En outre, les années-personnes allouées à certains ministères et organismes peuvent être exclues du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées s'appellent des années-personnes "autorisées".

Les autres années-personnes sont celles qui ne sont pas contrôlées par le Conseil du Trésor, mais qui figurent dans la Partie III du Budget des dépenses. Elles servent ainsi à établir la comparaison avec les années précédentes et à étayer les besoins financiers dont ce document fait état au chapitre du personnel.

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par catégorie professionnelle, des années-personnes contrôlées et des autres années-personnes pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitements de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1991. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1992-1993 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 15: Coût total du Programme pour 1992-1993

(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme 1992-1993	1991-1992
	11 556	2 344	**13 900**	12 610

* Les autres coûts de 2 344 000 $ comprennent: (000 $)

- Locaux fournis sans frais par Travaux publics 2 057
- Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor 273
- Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services 14

Index

A
Accréditation 13
Administration des relations de travail 5-6, 8, 10, 13-14, 16, 21
Agents négociateurs 9, 11, 12, 15
Alliance de la Fonction publique du Canada 16
Arbitrage 11-12, 16
Arbitrage des griefs 9, 13-16
Audiences 11, 15
Avantages sociaux 7, 17-19, 22

B
Bibliothèque du Parlement 9
Bureau de recherches sur les traitements 6-10, 12, 13, 16-19, 21

C
Chambre des Communes 8-9
Code canadien du travail 6, 8-9, 13, 15
Comité consultatif de recherches sur les traitements 12
Conciliation 13, 16
Conditions de travail 7, 9, 13, 15, 17-18
Conseil du trésor 6, 8-9, 16, 21, 22
Conseil national de recherches 9
Conseil national mixte 13
Conseil privé 10
Conventions collectives 22

D
Décisions 12

E
Échantillonage 7
Employés exclus 11-12
Employeurs 9, 11, 12, 13, 15
Employeurs distincts 9
Enquête Entretien, Métiers et Services 7
Enquêtes 7, 9, 17-19
Équité salariale 11

F
FP 2000 11

G
Griefs 9, 13-16

I
Institut professionnel de la fonction publique du Canada 16

L
Litiges 11, 15
Loi sur la gestion des finances publiques 8
Loi sur la rémunération du secteur public 11, 16
Loi sur l'emploi dans la fonction publique 22
Loi sur les relations de travail au Parlement 6, 8-9, 13, 15
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) 6, 8-10, 13-15, 17, 22

M
Médiation 12-13, 15-16
Modes substitutifs de règlement des différends 11

N
Négociations 16
Négociations collectives 8-9, 11-13, 17

O
Office national du film 9

P
Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes 9, 16
Plan de gestion de l'information 7
Plaintes 11, 13, 15, 16
Programme d'enquêtes sur la rémunération 18

R
Recueil de décisions de la CRTFP 12
Régime de classification 18
Régimes d'avantages sociaux des employés 5, 7, 13, 17, 20
Requêtes 15

S
Santé et sécurité au travail 6, 8-9, 11, 13
Sécurité d'emploi 11
Sénat 8-9
Sous-traitance 11

T
Taux de rémunération 9, 17-18

U
Unités de négociation 9, 11